



ISSUE
N°42



EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



4th INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE

NEW HORIZONS
IN SCIENTIFIC RESEARCH:
CHALLENGES
AND SOLUTIONS

JUNE 30 – JULY 2, 2025, MARSEILLE, FRANCE





**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

**Proceedings of the 4th International Scientific
and Practical Conference**

**"New Horizons in Scientific Research:
Challenges and Solutions"**

June 30 – July 2, 2025

Marseille, France

Collection of Scientific Papers

France, 2025

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference «New Horizons in Scientific Research: Challenges and Solutions» (June 30 – July 2, 2025. Marseille, France). European Open Science Space, 2025. 146 p.

ISBN 979-8-89704-962-2 (series)

DOI 10.70286/EOSS-30.06.2025



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №526 dated 16.06.2025).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-962-2 (series)

CONTENT

Section: Accounting and Taxation

Макрідіна А., Лисичко А.

РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ТА
ОПОДАТКУВАННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ..... 8

Перчі О.Ф.

ОБЛІК ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ... 17

Section: Agricultural Sciences

Yeshchenko V.O., Usyk S.V.

PRODUCTION OF FODDER GRAIN IN SHORT-ROTATION CROP
ROTATIONS..... 22

Musiienko L.A., Usatiuk O.V.

MAIN CONDITIONS FOR SUNFLOWER CULTIVATION..... 24

Section: Architecture and Construction

Русанова І.В., Захарова С.О., Кучерявко С.М.

ДНІПРОВСЬКІ ПЛАВНІ В МЕЖАХ КУШУГУМСЬКОЇ ГРОМАДИ –
МИНУЛЕ, СУЧАСНЕ, МАЙБУТНЄ..... 26

Пастухова С., Кузнєцов В.

ВИКОРИСТАННЯ БУДІВЕЛЬНИХ ВІДХОДІВ ДЛЯ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ БУДІВЕЛЬ ДО ВИБУХОВИХ
НАВАНТАЖЕН..... 29

Section: Art History and Literature

Вергунова Н.С., Вергунов С.В., Стеценко А.В.

ЩОДО ПИТАННЯ КОЛЬОРОВИХ РІШЕНЬ У ДИЗАЙНІ
ІНТЕР'ЄРІВ..... 35

Section: Biology and Microbiology

Осадча А.Є., Джамєєв В.Ю.

ШЛЯХ ДО ЗДОРОВОЇ ШКІРИ..... 41

Section: Economy

Дьячкова О.В.

ПЕРВИННІ СТАТИСТИЧНІ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОГО ВПЛИВУ УКРАЇНСЬКОЇ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ НА РИНОК ПРАЦІ ПРИЙМАЮЧИХ КРАЇН.....	47
---	----

Section: Finance and Banking

Пойда-Носик Н.Н., Лоскоріх Г.Л.

ПОДАТКОВА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН: ВІД ВИКЛИКІВ ДО ІННОВАЦІЙНИХ РІШЕНЬ.....	51
---	----

Юзюк І.

ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА У РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ.....	55
--	----

Section: Geography, Geology and Geodesy

Ahapova O.

RENEWABLE ENERGY SOURCES: AN EDUCATIONAL COMPONENT FOR STUDENTS OF GEOGRAPHICAL AND ENVIRONMENTAL SPECIALTIES.....	59
--	----

Section: Information Technology, Cyber Security and Computer Engineering

Tkachov I., Vykova T., Babakova L.

DATA PROCESSING ALGORITHMS FOR LIDAR-BASED PRODUCTION LINE COUNTERS.....	63
---	----

Григорова А., Федоренко Д.

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ ДОСВІДУ КОРИСТУВАЧА У ВЕБ-ДОДАТКАХ.	71
---	----

Руда Х.

АНАЛІЗ ЗАГРОЗ ТА МЕТОДІВ ПЕРЕВІРКИ ЗАХИЩЕНОСТІ БІОМЕТРИЧНИХ СИСТЕМ АВТЕНТИФІКАЦІЇ ЗА ГОЛОСОМ.....	73
--	----

Трохимчук С., Шевченко В., Кириченко І.

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ІІІ ПРИ ВИКЛАДАННІ ПРОГРАМУВАННЯ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ІНЖЕНЕРНО- ПЕДАГОГІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	77
--	----

Section: International Relations

Vorobiov S.V., Mhuriro O.T.

THEORETICAL MODELS OF INTERACTION IN THE FIELD OF
FOREIGN RELATIONS WITH THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES 82

Section: Jurisprudence

Фесенко С.В.

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМИ ГАБАРИТНО-ВАГОВОГО
КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ..... 86

Хименко А.

ПРИЧИНИ ДЕКЛАРУВАННЯ НЕДОСТОВІРНОЇ ІНФОРМАЦІЇ:
ПРАВОВИЙ АСПЕКТ..... 88

Антоненко Д.В., Теремцова Н. В.

СУДОВИЙ ПРЕЦЕДЕНТ В УКРАЇНСЬКОМУ ПРАВІ..... 90

Section: Management, Public Administration and Administration

Чайка І., Хурса О., Бережна Р.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА У КРИЗОВИХ
УМОВАХ..... 93

Shevchuk A.

OPTIONS FOR INTEGRATION OF AI TECHNOLOGY INTO
BUSINESS PROCESS MANAGEMENT IN THE SECURITY SPHERE:
CHALLENGES AND EFFICIENCY..... 97

Рубан Ю.Ю.

НЕОБХІДНІСТЬ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ ВЗАЄМОДІЇ
ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА З ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ
ВЛАДИ..... 100

Хоменко О.

ОСОБЛИВОСТІ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО
СЕРЕДОВИЩА ІТ-КОМПАНІЇ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ
ПРОДУКТИВНІСТЮ РОЗПОДІЛЕНИХ КОМАНД..... 101

Вінічук М.

РИЗИКИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КОНТРОЛІНГУ ІТ-КОМПАНІЙ В
УМОВАХ КРИЗИ..... 103

Section: Management, Public Administration and Administration

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Чайка Інна

к.е.н., доцент

Хурса Олександр

аспірант

Бережна Регіна

здобувачка вищої освіти

Кафедра менеджменту

Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Мотивація працівників до ефективної праці — складний і багатогранний процес. У зв'язку з цим під час розроблення мотиваційних заходів треба враховувати цілі, специфіку, життєвий цикл організації, корпоративну культуру, компетенції працівників, їхні потреби, інтереси й очікування, рівень розвитку соціально-трудових відносин в організації тощо [1, с. 57]. Особливої гостроти це питання набуває у сучасних кризових умовах для робітників і працедавців в Україні.

Враховуючи, що науковці відзначають важливість розробки елементів компенсаційного пакету так, щоб вони орієнтували працівників на досягнення бажаних результатів і стимулювали їхню трудову поведінку у напрямку реалізації стратегічних цілей і завдань компанії [2, 3], а також різні реакції працівників на ті чи інші стимули і заохочення, вважаємо, що компенсаційний пакет має складатися з урахуванням обставин життя співробітників у кризових умовах. Реалізація такого компенсаційного пакета можлива, якщо в основу покласти принцип «кафетерію», тобто запропонувати працівникам самим обирати варіанти опцій, які цікавлять саме їх, з більш широкого переліку пропозицій. Це дозволить сформулювати гнучку і прозору систему компенсацій. Гнучкий підхід до формування компенсаційного пакету дозволяє врахувати індивідуальні запити працівників з урахуванням їх соціально-демографічної структури. Врахування індивідуальних потреб працівників має посилити їх мотивування. Компенсаційний пакет повинен охоплювати як матеріальні, так і нематеріальні складові, з особливим акцентом на підтримку та стабільність в умовах невизначеності.

Хочемо окремо наголосити, що ключовими принципами формування компенсаційного пакету підприємства є:

1) гнучкість: співробітники обирають певний набір опцій з наданого переліку, відповідно до своїх індивідуальних потреб та життєвих обставин;

2) прозорість та зрозумілість: чітке інформування про всі доступні опції, їхню цінність та умови отримання;

3) актуальність та відповідність кризовим умовам: врахування потреб, які набули особливої гостроти в умовах війни (безпека, психологічна підтримка, гнучкість графіку, стабільний дохід);

4) мотивація на результат: опції пакету мають стимулювати до досягнення стратегічних цілей підприємства.

Пропонуємо таку структуру компенсаційного пакету з елементами «Кафетерію» (рис.).

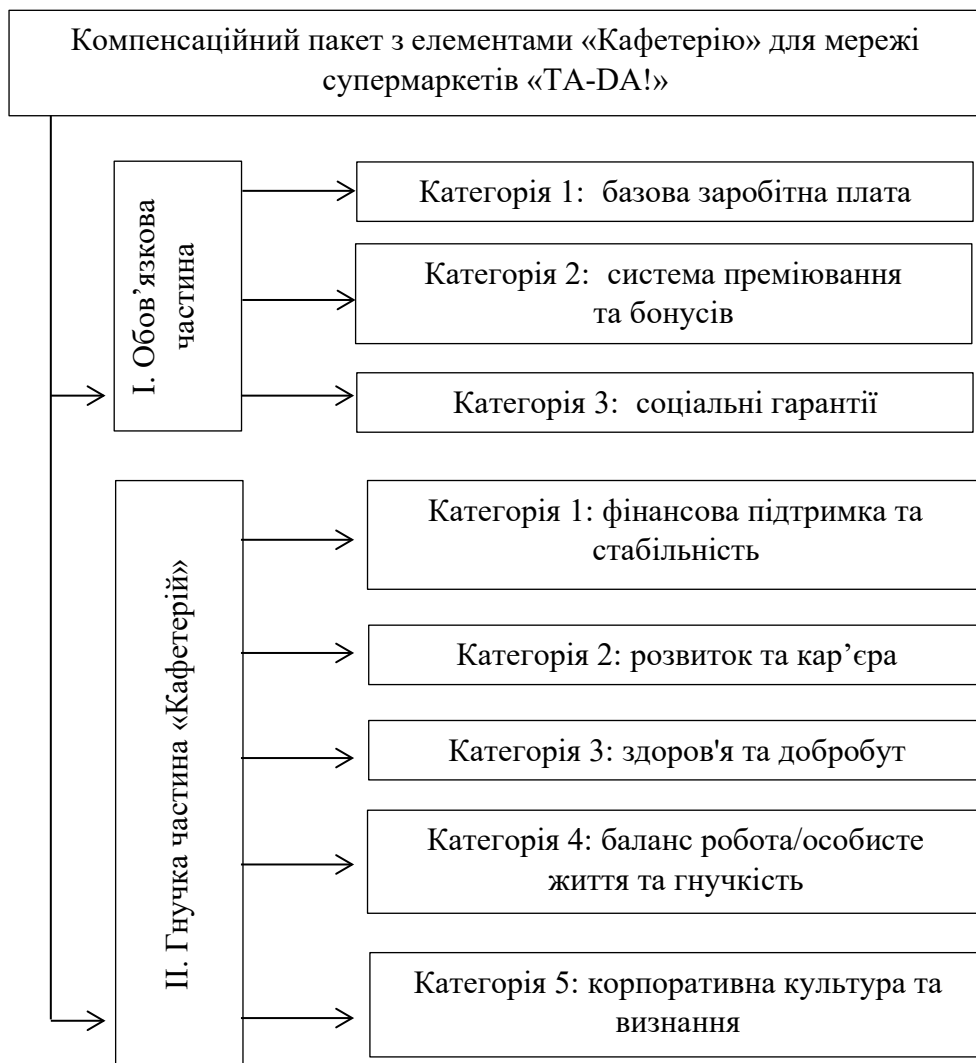


Рис. Компенсаційний пакет з елементами «Кафетерію» [авторська розробка]

Він включає:

I. Обов'язкова частина (база): надається всім співробітникам відповідно до законодавства та корпоративної політики. Її якість та прозорість є фундаментом задоволеності. Вона, по перше, містить базову заробітну плату. По-друге, до базової частини компенсаційного пакету має входити система преміювання та бонусів. Система нарахування бонусів/премій має бути максимально прозорою, зрозумілою

та справедливою. Для цього також необхідно встановити чіткі КРІ, які залежать від індивідуальних результатів. З урахуванням кризових умов розглянути можливість квартальних премій за дотримання стандартів роботи та/або високий рівень обслуговування, що надасть працівникам відчуття стабільного додаткового доходу. По-третє, обов'язкова частина має містити соціальні гарантії згідно законодавства: офіційне працевлаштування, оплачувані відпустки, лікарняні.

II. Гнучка частина – «Кафетерій»: співробітникам надається певний «бюджет» або «бали», які вони можуть витратити на обрані опції з наступних категорій. Кількість балів/бюджету може залежати від стажу роботи, посади та індивідуальних результатів.

Категорія 1: фінансова підтримка та стабільність, що містить такі додаткові опції:

грошова надбавка за стаж: для тих, хто працює понад 1 рік, 3 роки, 5 років тощо, щоб стимулювати довгострокову лояльність;

бонуси за рекомендацію нових працівників: стимулювання залучення кваліфікованих кадрів;

матеріальна допомога у складних життєвих обставинах, наприклад, у разі пошкодження житла через бойові дії, втрату близьких, серйозної хвороби (з можливістю вибору фіксованої суми або відсотка від окладу);

цільова фінансова допомога, наприклад, для сплати за курси, пов'язані з підвищенням кваліфікації;

транспортна компенсація: компенсація проїзду до/з роботи (проїзний квиток, компенсація пального) для тих, хто проживає далеко або має проблеми з громадським транспортом;

додаткові виплати на харчування: корпоративні ланчі, картки на харчування або доплата за харчування (враховуючи тривалість робочого дня та фізичне навантаження).

Категорія 2: розвиток та кар'єра, що містить такі додаткові пропозиції:

оплата зовнішніх тренінгів/курсів (наприклад, з психології продажів, роботи з конфліктами, курси іноземних мов);

доступ до онлайн-платформ з навчальними курсами (Coursera, Prometheus тощо);

відвідування галузевих конференцій, семінарів;

індивідуальні сесії з кар'єрним консультантом з метою кар'єрного планування;

участь у програмах внутрішнього менторства від досвідчених співробітників/керівників;

можливість стажування у інших відділах для отримання нового досвіду (зі збереженням заробітної плати).

Категорія 3: здоров'я та добробут, що містить такі додаткові пропозиції:

психологічна підтримка з акцентом на кризових умовах: доступ до послуг корпоративного психолога або компенсація кількох сесій з зовнішнім

психологом, що є критично важливим в умовах постійного стресу та невизначеності;

групові тренінги зі стрес-менеджменту та резильєнтності;

медичне страхування (часткова компенсація або повна, залежно від бюджету): базовий пакет медичного страхування або компенсація частини витрат на медичні послуги, консультації лікарів;

компенсація абонементів до спортзалів, басейнів, йоги тощо;

організація корпоративних спортивних заходів;

додаткові дні відпустки: можливість «купити» додаткові дні відпустки за рахунок компенсаційного бюджету (наприклад, +2-3 дні на рік).

Категорія 4: баланс робота/особисте життя та гнучкість, що містить такі опції:

формування індивідуального гнучкого графіку роботи за рахунок можливості обміну змінами, більш гнучкого початку/закінчення робочого дня, складання індивідуального графіку (залежить від посади);

можливість часткової зайнятості для тих, хто поєднує роботу з іншими важливими справами (навчання, догляд за дітьми/родичами);

допомога по догляду за дітьми за рахунок часткової компенсації витрат на дитячі садочки, розвиваючі заняття;

організації корпоративних літніх таборів для дітей працівників.

віддалена робота, якщо можливо, для адміністративного персоналу: часткова або повна для деяких посад, що не вимагають постійної присутності у супермаркеті.

Категорія 5: корпоративна культура та визнання, що містить такі опції:

корпоративні заходи: тимбилдинги, святкування, конкурси з цінними призами;

подарунки до свят: на день народження, професійні свята.

Отже, зважаючи на виклики, що постають перед працівниками та роботодавцями в Україні в умовах воєнного часу, запропонований гнучкий компенсаційний пакет за принципом «кафетерію» дозволить врахувати індивідуальні потреби та пріоритети співробітників, посиливши їхню мотивацію та лояльність.

Список використаних джерел

1. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк // К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Желудько Т.В. Сутність і роль мотивації праці в забезпеченні ефективного управління персоналом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Желудько // – Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/88.pdf> (дата звернення 18.06 2025).
3. Сарай Н.І. Компенсаційний пакет підприємства: сутність та структура [Електронний ресурс] / Н.І. Сарай // – Режим доступу: <https://surl.lu/ohantu> (дата звернення 18.06 2025).